

内容

介绍	3
职业抱负	5
机会平等	6
弹性工作	8
多元化和包容性	9
国家概况	11
女性领导者访谈 1	23
女性领导者访谈 2	24
结论	25
建议	26

方法

本报告在编制过程中使用了2017年3月至4月间所收集的数据，调查对象来自于中国大陆、香港、日本、新加坡和马来西亚。问卷调查对象中55%为女性，45%为男性，25岁及以下占5%，26-40岁占56%，41-54岁占34%。

简介

欢迎阅读我们的**2017亚洲性别多元化**报告。我们收集了亚洲地区来自不同行业的男性和女性，就当今工作世界中的性别多样性问题的意见和看法。



现如今，人们对性别多元化优势的了解已经比前几年更为深入，但在试图增加线性管理和高级管理角色中的女性数量时，我们依然处境艰难。

在我们调查对象所在的企业中，超过**80%**的企业由男性领导——比去年的**79%**略微有所增加。而在**63%**的案例中，我们的调查对象进行工作汇报的业务主管为男性。

我们知道，性别多元化带来了更多不同的想法和可能的解决问题方式，并在这个飞速发展的世界中帮助公司赢得竞争优势。我们也了解到，正如日本在人口和劳动力老龄化问题上遇到困难，亚洲地区其他国家也存在缺少跨代交流和学习的的问题。这是因为年轻劳动力的数量超过了经验丰富的老年劳动力。这个问题的合理解决办法应该是将妇女纳入各级人才库吗？

我们的研究表明，人们需要从基层开始投入更多关注，包括帮助所有员工理解性别多元化的商业优势，同时打造削弱性别歧视的成功通道。这些举措同样应该包括弹性工作制度（更为关注成果而非在办公室里待了多久），而且这种制度应该由女性和男性共享。

男性调查对象对弹性工作安排条款的评价几乎和女性一样高。奇怪的是，我们有一半的男性调查对象

在他们现在的工作中能够选择弹性的工作制度，而只有**40%**的女性调查对象享有同等待遇。

我们看到有越来越多的中国大陆和日本女性选择不结婚或者拥有家庭。另一方面而言，我们在瀚纳仕现行的调查一直能看到，年轻男性现在更为看重工作生活的平衡以及他们是否能休亲子假。而我们的人口老龄化则预示着男女雇员都将承担起照顾老人的责任——虽然调查显示现在承担这一照顾的大部分为女性。

希望我们的深入了解能够鼓励那些正在推动性别多元化的企业，并促使更多的企业加入其中。

感谢

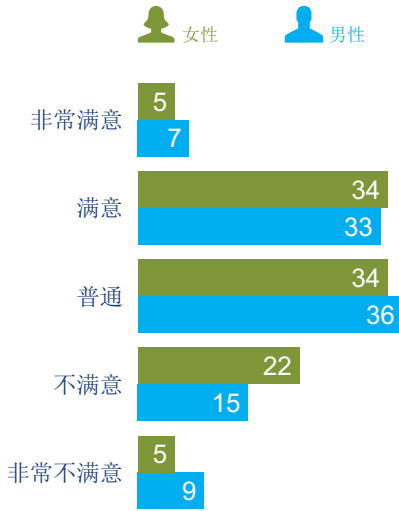
我们想要感谢所有完成我们多元化问卷的人和我们记录在案的受访者。多元化对我们区域的雇主企业一直都非常重要，而分享您的观点和经验会使得这一议题持续受到关注。

免责声明: 2017年瀚纳仕亚洲性别多元化报告作为一种增值服务提供给我们的客户和候选人。尽管在数据收集和编汇上已尽量谨慎，但这一指南仅为解释与说明，并非结论。因而所有信息仅供参考，且在无瀚纳仕书面允许的情况下禁止全篇或部分转载。



职业抱负

您对自己现在所处企业中自己的资历等级有多满意(%)?

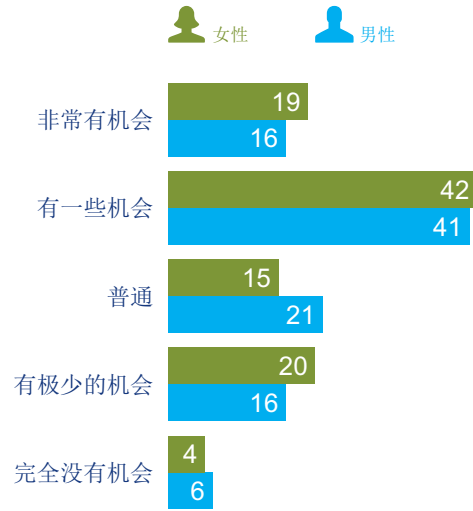


只有三分之一的女性和男性调查对象对他们现在的资历等级感到满意。

对自己的职业晋升不满的女性比男性多(22%对15%)，但更大比例的男性感到非常不满意”。(9%对5%的女性)。

在那些不满意的人中，最主要的原因是他们现在的雇主所提供的晋升机会有限(55%的男性和42%的女性)。只有百分之二的女性和百分之六的男性认为自己缺少晋升的理由是自己在如今的岗位上表现不佳。

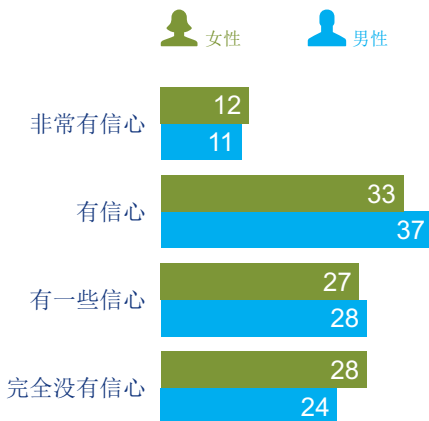
您相信自己在当前岗位上能获得有效晋升及实现抱负的机会吗(%)?



大多数调查对象(42%的女性和41%的男性)认为他们的雇主只在“某种程度上”给他们提供了有效晋升和实现抱负的机会。

还有20%的女性(对16%的男性)说她们目前的工作环境提供给晋升和实现职业目标的机会微乎其微。

你对于你的业务主管知道你的职业抱负这件事有多大信心(%)



在相信自己的业务主管知道他们职业抱负的调查对象里，男性比女性要多，但差距很小，37%对33%。多达28%的女性和24%的男性对自己的主管知道他们的职业抱负这件事毫无信心。

这一结果与通常认为男性要比女性更善于发声表达自己需求的观念相悖，也表示企业方面需要让自己的团队成员更易于或更能够说出他们的期望。

我们的结果同样表明大部分调查对象将自己缺乏晋升机会归咎于雇主。

在雇员应该如何获取晋升机会方面，雇主们需要提供更为透明的说明。企业方面同样需要鼓励雇员们负起责任带动自己的职业，而非像过去十几年中亚洲地区的传统那样，单纯指望企业来采取行动。尤其需要让业务主管能够鼓励直属下属说出他们的长期职业目标。

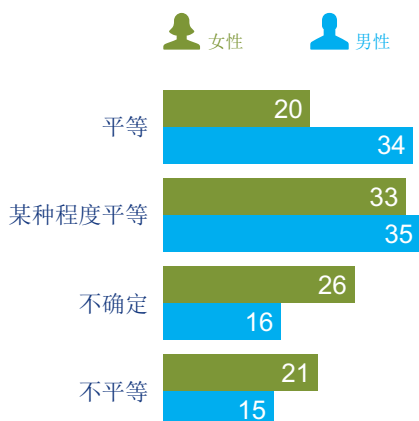
在领英上，瀚纳仕是关注量第一的招聘公司，全球有超过150万关注者。他们为了获得行业领先的见解和建议而关注我们。



在领英上关注瀚纳仕，请访问[linkedin.com/company/hays](https://www.linkedin.com/company/hays)

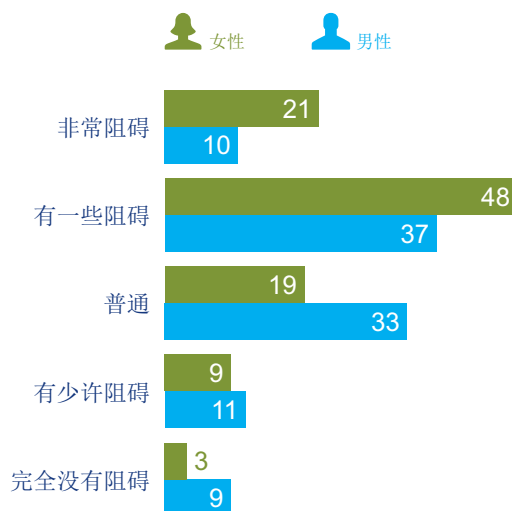
机会平等

你认为在不分性别的情况下，你与和自己同等水准的同事相比所获得的薪资/奖金均等吗 (%)？



薪资方面，21%的女性和15%的男性不认为同等水平的男性和女性同样获得了高薪。最高比例的女性（33%）和男性（35%）认为女性和男性只是“某种程度”均等。

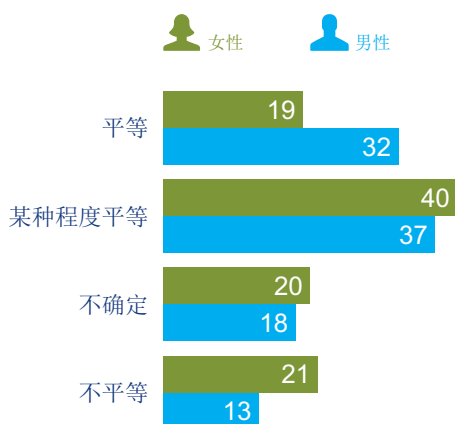
你认为女性在获得与男性均等的薪资/奖金方面，是否遇到其不可控的阻碍 (%)？



不出意外的是，21%的女性调查对象认为女性在争取薪资均等的道路上遇到了非常多不可控的障碍，而只有10%的男性调查对象如此认为。

大部分调查对象（48%的女性和37%的男性）认为女性在争取薪资均等的道路上遇到了一定程度不可控的障碍。

你认为在不分性别的情况下，你与和自己同等水准的同事相比是否拥有相同的职业机会 (%)？



当讨论到同等水平的男性和女性是否享有同等机会时，大部分的女性调查对象（40%）说这在“一定程度”正确，而21%则认为机会并不均等。将近三分之一的男性调查对象（32%）相信男性与女性机会均等，而有37%则认为这只是一定程度上正确。

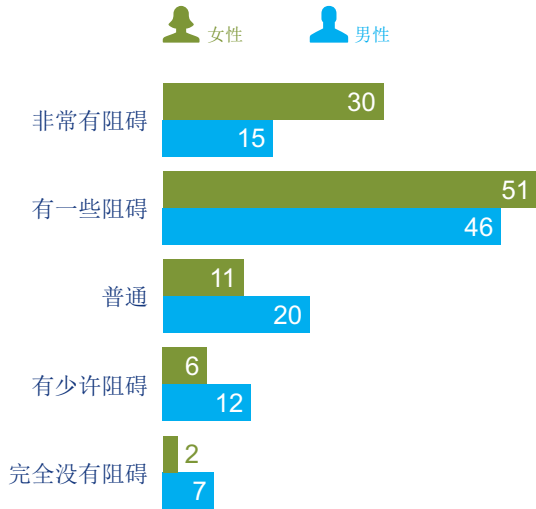
调查指向了两个重要的问题：

- 企业需要审查自己辨别和提升高潜力雇员的方式是否对男性的成功倾斜。
- 企业同样需要审查他们高级岗位的招聘和晋升流程，看它们是否在性别上平等。这包括争取在经理和高级经理岗位的候选人名单中将女性列入其中。

保证对女性人才关注能够让企业从尽可能多的人才中进行招聘和选拔，这将让企业受益。

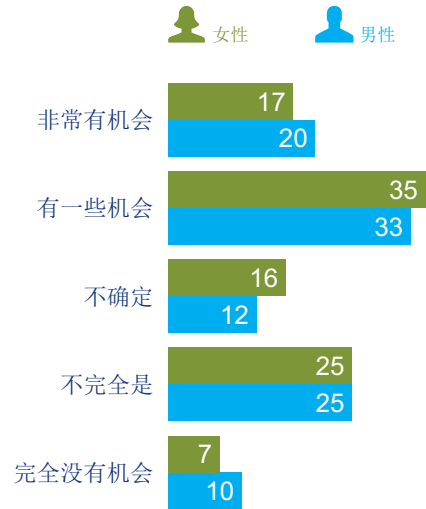
机会平等

你认为女性在她们的职业发展上遇到了阻碍吗 (%)?



超过一半的女性调查对象（51%）和46%的男性承认女性因其性别而在职业成功的道路上遇到了一些阻碍。还有30%的女性调查对象认为女性因其性别而在职业成功的道路上遇到了“很大的”阻碍。另有12%的男性回答“没有多少”，7%认为“完全没有”。不出意料的是，只有2%的女性调查对象不认为女性因其性别而遭遇了特有的障碍。

你认为你所在的企业是否有机会均等或者性别多元化问题需要被提出的 (%)?

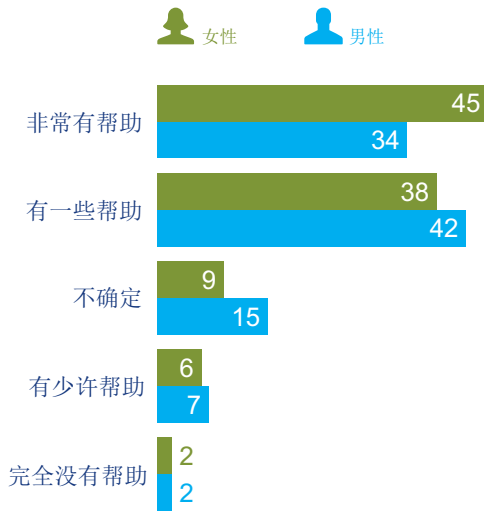


出人意料的是，有比女性更多的男性（20%对17%）认为他们的企业“显然”有问题需要被提出。然而，回答“一定程度”的女性调查对象（35%）和男性调查对象（33%）最多，而有四分之一的男性和女性回答“不完全是”。



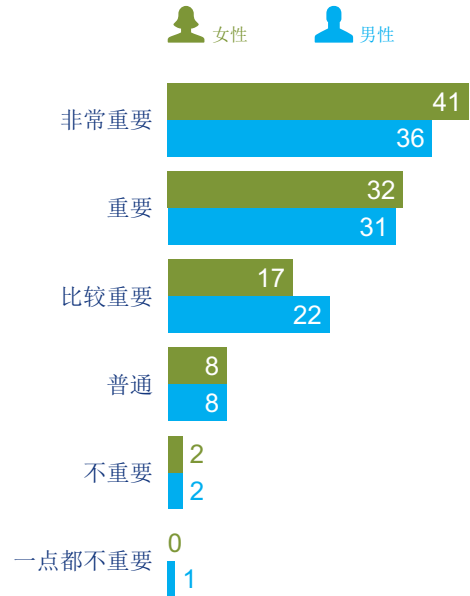
弹性工作

你认为共享产假和分担更多的共同育儿责任对降低无意识歧视和推进性别多元化方面会有所帮助吗 (%)?



男性和女性都赞成更多地分担家庭责任是一种推动工作场所平等的方式。
大部分的女性调查对象（45%）表示这一倡议会“非常”影响工作场所的无意识歧视并推动性别多元化，而只有三分之一以上的男性认同。

在你现在工作的企业中有灵活/弹性工作制可选对你而言有多重要 (%)?



虽然与男性相比有更多的女性看中弹性工作制，但双方中都有相当数量的人看中这一点。大约73%的女性表示弹性非常重要或者重要，而同时有67%的男性如此认为。

在你现在的企业中，是否有弹性工作制可供选择 (%) ?



近一半的男性和女性受访者反映了弹性工作的日益普及，表明在企业内部可以采取某种形式的安排。
亚洲的雇主现在正在认识到，提供弹性的工作安排是现代化工作场所的一部分。弹性工作的类型通常包括远程办公或灵活的办公地点选择，兼职，灵活休假，工作分享，职业休假和分阶段退休。引进弹性工作制，使雇主能够吸引和留住有才华的员工，以及维护和提高员工的参与度。通过减少员工离职和提高员工的工作效率，实现更多的盈利。

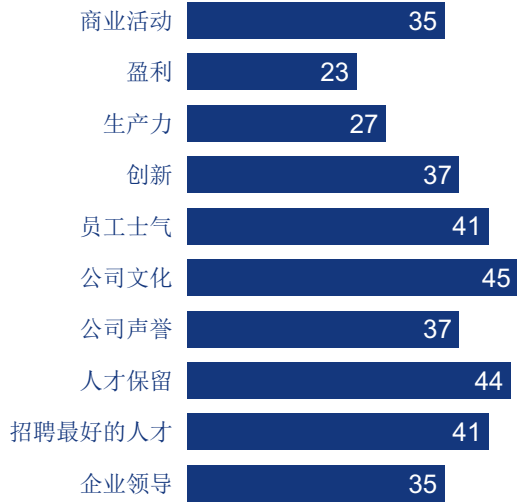


多元化和包容性

你认为性别多元化计划在什么领域会有最大的正面影响 (%)?

中国大陆

 男性和女性



你认为性别多元化计划在什么领域会有最大的正面影响 (%)?

香港

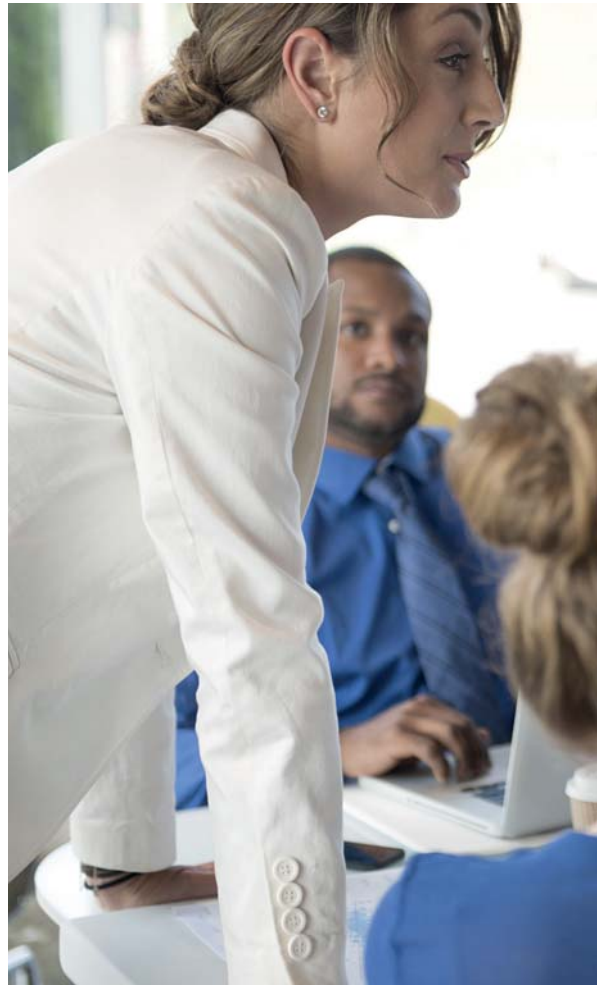
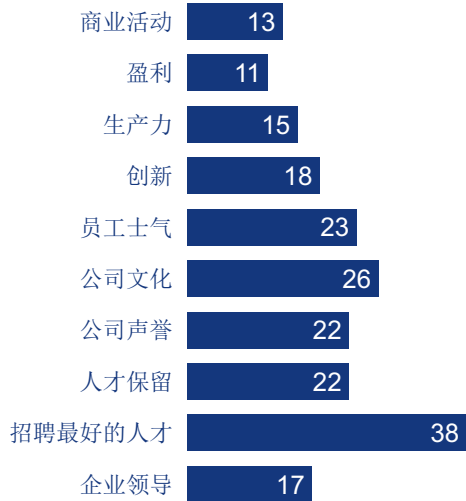
 男性和女性



你认为性别多元化计划在什么领域会有最大的正面影响 (%)?

日本

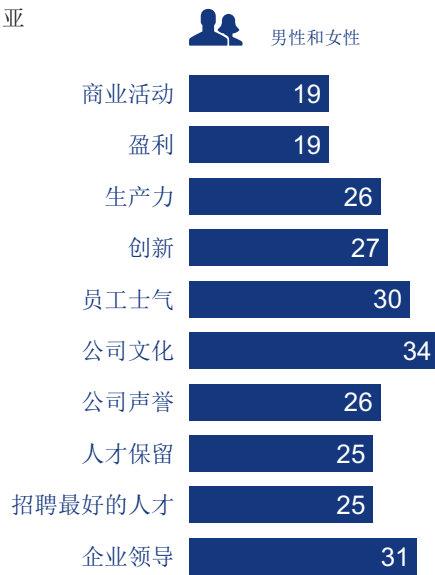
 男性和女性



多元化和包容性

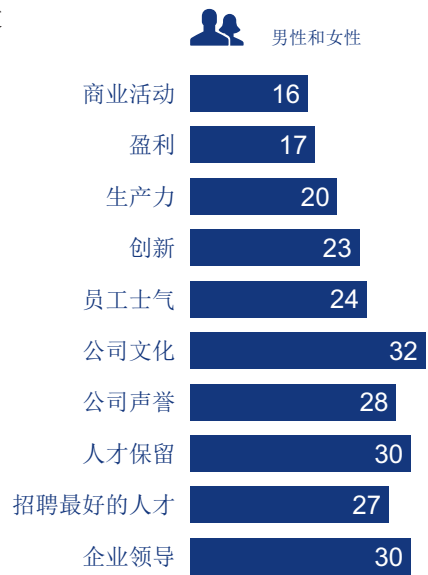
你认为性别多元化计划在什么领域会有最大的正面影响 (%)?

马来西亚



你认为性别多元化计划在什么领域会有最大的正面影响 (%)?

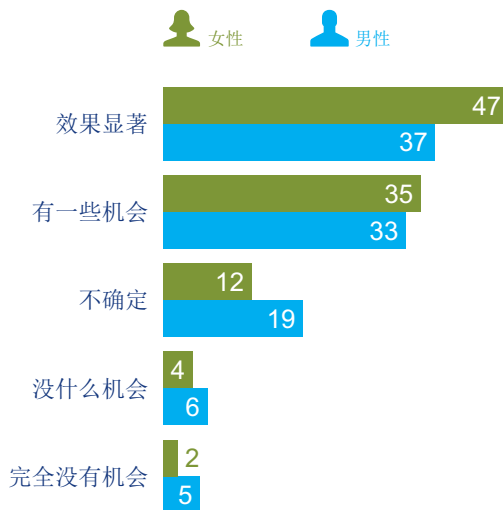
新加坡



我们想知道怎样的性别多元化项目能让机构获益，能让女性和男性员工都受到正面影响。

中国、马来西亚和新加坡的大部分调查对象选择了公司的文化，认为这是他们最受益的地方。在香港，答案是公司的声誉，而在日本则是对最优秀人才的招募。

你认为提升工作场所中的性别多元化能推进企业的成功吗 (%) ?



显然，我们的调查对象认为企业尊重并重视男女差异这一行为有其合理性，这能够拓展他们的人才库，创造一个创造性思维的环境，并与更大范围的客户建立联系。



我们研究了从瀚纳仕开展业务的五个亚洲国家里得到的主要发现后，并采访了五位重要瀚纳仕员工，在三个重要问题上听取了他们从个人和工作角度表达的观点。



中国大陆重要内容



职业抱负

大约22%的女性调查对象对她们现在的资历等级不满，男性调查对象中这一比例则为15%。这些人中，高达61%的女性认为她们的缺少职业晋升应归咎于目前雇主没有提供机会，而有一半的男性如此回答。将近四分之一的女性表示在目前的岗位上几乎没有机会让她们自我晋升或者表达自己的抱负，男性这一比例则为12%

中国的女性对比亚洲地区的其他区域的女性（35%）更加希望在7年内达到总监级别的比例最高。

中国的男性对比亚洲地区的其他区域的男性（49%）更加希望在10年内达到总监级别的比例最高。

机会平等

在中国大陆的问卷调查对象中，77%的企

业中最高管理者为男性，54%的业务主管为男性。

将近四分之一的女性表示晋升方面的性别障碍在如今的劳动力中“非常明显”地存在，55%认为性别障碍在“某种程度上”是一个问题。大约37%的男性同意“某种程度上”这是一个问题。

多达30%的女性调查对象不认为她们获得的报酬与同等水平的男性同事均等，另有44%认为这一系统只是“某种程度上”平等，表示她们对此存疑。

一共有24%的女性表示在追求报酬均等上，女性无法控制的障碍在中国大陆显然存在，相较之下只有百分之七的男性如此认为。同时52%的女性认为存在一定障碍，如此认为的男性为44%。

弹性和多元化和包容性

大多数女性受访者表示，为工作的家长实施弹性工作制将是最有利于他们多样性和包容性举措。对比男性受访者的回答，他们期待获得指导和积极地赞助。女性和男性受访者认为，性别多样性对于公司的声誉有积极的影响。

总共有62%的调查对象所在机构为父亲提供亲子假，在各地区中比例最高。百分之11表示父亲享有和母亲相同的休假资格。另有11%表示父亲没有假期，16%表示不确定是否有提供。

只有13%的女性和17%的男性认为选择弹性工作选项是一种非常限制职业发展的举动。

中国领导层人员问答



Jessica Wang
北京瀚纳仕
业务总监

Jessica有15年的职业招聘和管理经验，主要关注中国大陆市场。她在2013年加入瀚纳仕，目前担任北京瀚纳仕的商业总监。在加入瀚纳仕之前，她为一家专为中国大陆IT、银行业和企业职能服务的顶尖猎头公司工作了12年。

1) 有将近一半的中国大陆调查对象相信选择弹性工作制是一种限制职业生涯的行为，你认为这是事实吗？考虑到中国大陆企业数量的增长，你是否发现提供弹性工作选项的企业也有所增多？

全球都在兴起弹性工作状态的趋势，这当然也开始渗透进中国大陆。在MNCs内部更是如此，我们发现这正成为可接受的“工作文化”中逐渐扩散的一个因素。然而，对本土的中国大陆企业而言，在办公室内被看到或听到可能是“团队凝聚力”的期望，而它是与之相悖的。

对 GenY和GenZ而言，随着他们加入劳动力大军或者开始他们的企业生涯，遵从以往的准则不再是一种文化义务。他们在拥有安排自己日程和休息时间的灵活性同时，也希望得到职业上的发展和进步。

在所有行业中，弹性工作选择在MNC IT和银行方面比较流行。一家高调的IT MNC启动了一个名为“互联工作场所”的项目，其中公司允许雇员们拥有选择在哪里、如何工作的自由。机动性被视为一种标准而非期望。这转换成了一种机动性的劳动力，并极大地促进了他们当地业务的发展。

你认为选择弹性工作制是一种限制职业生涯的行为吗（%）？

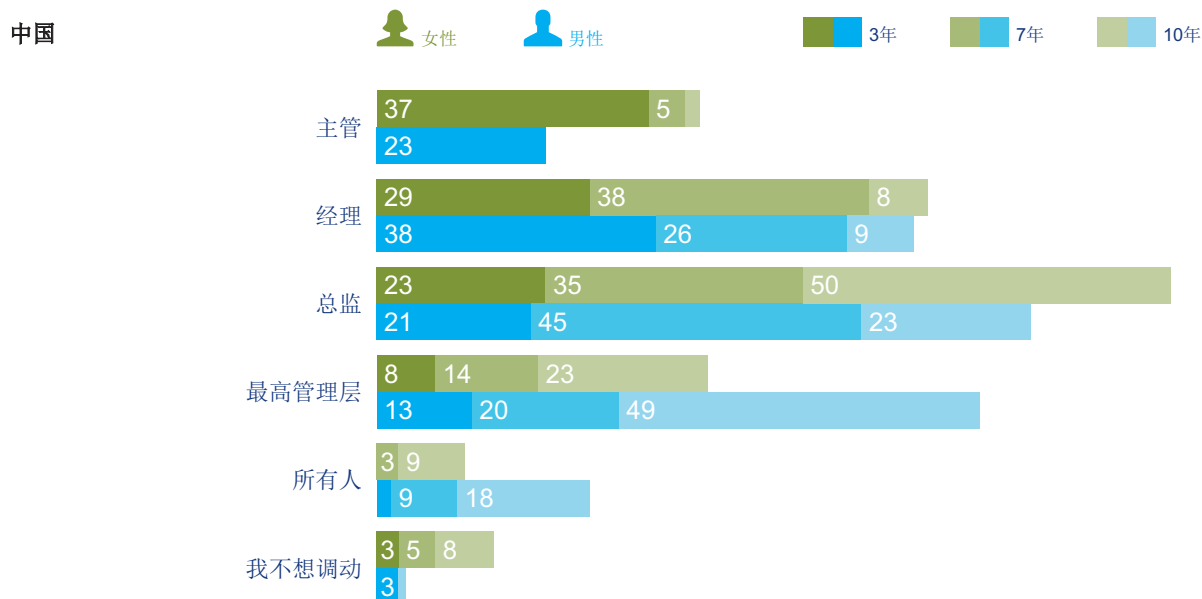


2) 当你开始自己的职业工作生涯时，你有没有给自己制定一个在多久之内达到某一个资历等级的目标？下列有关中国女性和男性给自己订立的职业抱负的发现有没有任何让你吃惊的地方？

我一直努力想要在自己所做的一切上都做到最好，无论工作内外。我同样非常幸运，我所工作的两家公司都给了我成长的空间，并让我能够为那些能够提供宝贵领导和指引的领导者工作，这其中也包括了瀚纳仕。

中国大陆的人们有如此大的抱负并不让我吃惊。我并没有看到男性和女性在抱负方面有何不同。某种程度而言，女性甚至比男性更有闯劲，想要发展她们的职业，以此来确立她们的自我认知，这同时也是一种证明自身价值的方式。总体而言，确实有一种很强烈的渴望，想要领先他人，并在企业阶梯上攀爬得越快越好。那种像我这样非常稳定并且与时俱进的人在如今非常罕见。

请选择你想在3年、7年和10年内达到的资历级别（%）？

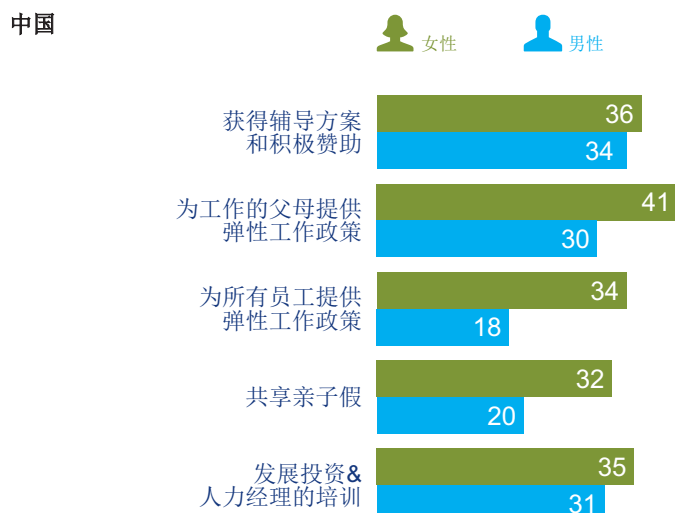


3) 在所有下列资源中，你认为迄今为止哪一样对你助益最大？为什么？

我在上一个问题里提到过自己非常幸运，能在自己的职业生涯中遇到优秀的导师。所以我对此全心全意地相信。并不是一定要有一个正式的指导关系。不过高度的信任和理解能在开放的谈话和对话中创造一种独特的变化，无论是集思广益新点子还是想到新的方案，或者是解决一个问题。

我会在自己的团队中尝试并培养这样一种环境。那句老谚语“我的大门永远敞开”确实如此，而且我将为此努力。

如果你的企业里有或者曾经有过D&I项目，其中的哪个资源对你实现职业抱负最为有用（%）？



香港重要内容



职业抱负

大量的86%的女性表示现在雇主提供的机会有限，阻碍了她们的成功，而有68%的男性认为是这一原因。

只有35%的女性调查对象表示她们现在的雇主给她们提供了晋升机会以表达自己的抱负。另有26%表示这种机会只在“某种程度上”存在于她们的工作场所。男性的遭遇则并没有好多少，有40%认为自己现在的工作场所机会有限，只有20%认为自己的工作可以带来晋升并实现职业目标。

对现在的资历等级表示满意的女性和男性比例相同（43%）。

我们的调查发现，15%的男性调查对象和百分之九的女性调查对象希望在三年内达到最高管理层，另有22%的女性计划在七年内达到，有17%的计划在十年内达成。

另外的30%女性计划在十年内达到总监级别，如此计划的男性调查对象占35%。有一半的男性调查对象计划在七年内到达经理级别。

机会平等

香港公司男性领导的比例最高（89%）。

总共有20%的女性表示性别障碍在现在的劳动力中是“非常大”的问题，另有50%认为有些问题。大多数男性（46%）同意有些问题，而有29%则不予置评。

只有大于19%的女性不认为拥有同等水平的男性和女性薪资相等，而35%的不确定，另有27%认为同等待遇只在“某种程度上”是事实。

弹性和多元化和包容性

香港女性认为，为工作中的家长实施灵活的工作政策，可以帮助他们实现自己的职业目标。对于我们的男性受访者，他们表示，人力资源的管理培训和发展投资是他们重视的第一关键资源，对其实现职业目标至关重要。

据我们的调查对象反馈，他们工作的企业中，有47%会给男性提供亲子假，而其中12%会给男性和女性提供等量的假期。有多达29%不确定是否有假期，而有12%的表示没有提供给男性的假期。

只有15%的女性和23%的男性认为选择弹性工作选项是一种限制职业生涯的行为。

男女都认为这会有某种不利影响（44%的女性和27%的男性）

香港领导层人员问答



Kuan-Yu Shen
瀚纳仕香港
高级经理

Kuan-Yu 在2014年作为助理顾问加入了香港瀚纳仕，现在是会计与金融的团队经理，管理六名顾问组成的团队。Kuan-Yu在大学毕业后立刻决定加入瀚纳仕，因为她想得到一个高收入、与人接触的工作，并可以前往香港，因为那里是亚洲最能够更进一步推进她职业发展的地方。

1) 在香港的调查对象中，无论男女都有许多人认为选择弹性工作是一项限制职业生涯的行为，你个人认为是这样的吗？考虑到香港企业数量的增长，你是否发现提供弹性工作选项的企业也有所增多？

我会说在招聘这样一个高竞争性和快节奏的行业中，我相信对我个人而言，选择弹性工作制是一种限制职业生涯的行为。如果考虑到现在香港的技术型市场短缺和雇主日益提高的期望，我想自己待在办公室保持标准的工作时间（或者更久），这一点非常重要，而且也要用这些时间来积极地会见候选者和/或客户。在香港，总体而言，我并没有发现银行和金融服务企业在提供更多的弹性工作时间，然而就所有行业而言，包括商业空间在内，确实有一小撮公司为母亲们提供弹性工作时间，或者是一周有几日可以在家里工作。

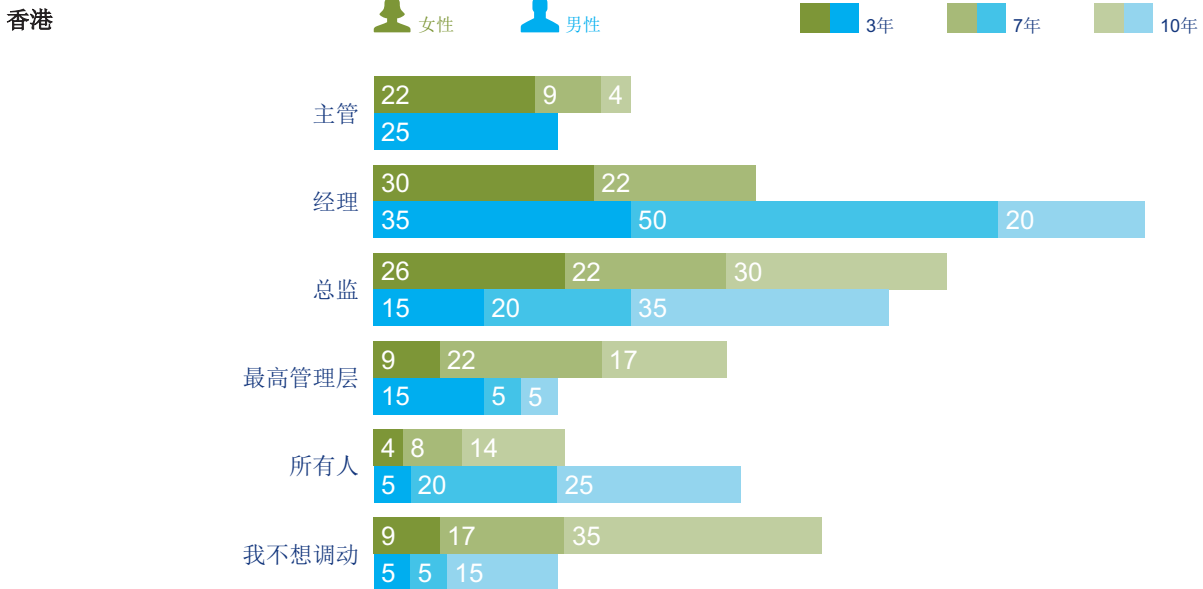
你认为选择弹性工作制是一种限制职业生涯的行为吗（%）？



2) 当你开启职业工作生涯时，你有没有给自己制定一个在多久之内达到某一个资历等级的目标？下列有关香港女性和男性给自己订立职业抱负的发现有没有任何让你吃惊的地方？

我当然有，这也是我一离开大学就选择招聘行业作为职业的原因。我给自己订立的目标是要在三年内达到第一级管理岗位，在六年内达到总监级别。因此下列的发现一点都不让我惊讶，因为很显然有许多的香港女性的抱负不逊于，甚至要超过男性同行。我相信这背后有几个原因，其中之一是对社会性别标准逐渐平衡的一个自然反应，但我个人认为只是有更多的女性确实想要为她们工作的公司带来改变。

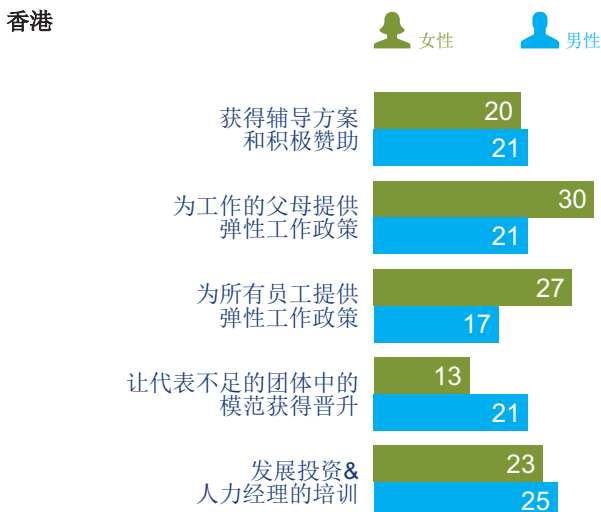
请选择你想在3年、7年和10年内达到的资历级别（%）？



3) 在所有下列资源中，你认为迄今为止哪一样对你助益最大？为什么？

我会说到目前为止，在人事经理的培训和职业发展上的投资对我的事业而言最重要，因为这是我在香港瀚纳仕的经理和管理总监最看重的一点。正好我和我的管理总监有一个个人发展计划，而我非常感谢这一点，因为它给了我一个机会可以很诚恳地和他，以及和我自己谈一谈，讨论我作为一个人事经理的强项和弱项，更重要的是探讨我可以怎样提高。我们进行的不只是对话，而是对话加上实际的领导/发展措施，而许多大企业正需要这些来让他们的劳动力取得长远的职业发展。

如果你的企业里有或者曾经有过D&I项目，其中的哪个资源对你实现职业抱负最为有用（%）？



日本重要内容



职业抱负

在日本，29%的女性对她们现在的资历水平感到不满，男性中的比例为21%；只有18%的女性和23%的男性感到满意。

总共有27%的女性将她们缺少晋升归咎于当前雇主提供的机会有限——在全亚洲，日本如此认为的女性比例最小。大部分女性（35%）表示她们加入现在的企业相较而言，29%的男性说他们现在的雇主提供的晋升机会有限。

超过三分之一（38%）的女性表示她们现在的岗位“某种程度上”为自我晋升和表达她们的抱负提供了足够的机会，29%的女性表示现有的机会非常少。对男性而言，在当前雇主提供的机会这个问题上，33%回答了“一定程度上有”而32%则表示还好。

在亚洲地区，最大比例的女性（48%）想要在三年内成为一名经理，同时30%计划在七年内达到总监级别，23%想在10年内

达到最高管理层。在男性调查对象中，有31%计划在接下来的三年内达到总监级别，30%计划在七年内，28%的人计划在七年内达到最高管理层，另外有33%的人期望在十年内达成。

机会平等

在调查对象工作的企业中，有80%的企业最高岗位由男性占据，同时业务主管岗位有76%为男性。

不足为奇的是，当面对晋升机会的问题时，在亚洲地区日本的调查对象回答称男女并不平等的比例最高（26%）。

意外的是，有21%的男性的对象表示性别障碍在如今的工作场所“显然”是一个问题，而只有18%的女性如此认为。大部分女性（42%）和34%的男性认为存在一些问题，而11%的女性和20%的男性并不认为有什么问题。

当问到同等水平的男性和女性是否薪资相同时，只有12%的女性认为是，而有29%的男性如此认为。奇怪的是，与女性相比（25%），有更多的男性（26%）不认为在不分性别的情况下，同等水准的人获得了相同的薪资。

弹性和多元化和包容性

日本的女性对工作的父母们实行弹性工作制，这成为了她们职业生涯中最有效的多样性和包容性举措。男性受访者还提名了为工作中的家长实施弹性工作制，即面对全体员工实施弹性工作制。

只有25%的调查对象说他们的公司为男性提供亲子假，19%给男女提供等量的亲子假。多达42%的调查对象不知道男性是否有亲子假，有14%的表示没有提供给男性的亲子假。

一共有20%的女性和24%的男性担心选择弹性工作会限制职业生涯。男女都认为这会有某种不利影响（29%的女性和28%的男性）

日本领导层人员问答



Saehena Hong
日本瀚纳仕
人力资源团队经理

Saehena 在2013年作为助理顾问加入了瀚纳仕，并在2013年作为团队经理获得了她的第一个人事经理岗位。目前Saehena 个人正在招募工业部门方面的双语人力资源候选人，她同时也在日本总办事处管理瀚纳仕人力资源和办公室职业人员团队。

1) 有将近一半的日本调查对象相信选择弹性工作制是一种限制职业生涯的行为，你个人认为这是事实吗？考虑到日本企业数量的增长，你是否发现提供弹性工作选项的企业也有所增多？

我们看到，与前代相比，有更多的总监和高级主管正从弹性工作制选项中受益。

在这个缺乏候选者的市场下，我的客户们在可选择的弹性工作制类型上正在逐渐变得更有创意——它们不一定必须是全公司适用的政策，可以根据候选者的状况进行特例定制。

提供这种类型的弹性在保障有竞争者的最优秀人才时是一个巨大卖点。日本的候选者经常会同时收到2-3份工作邀请，而能够同时提供职业发展机会并兼顾家庭生活的雇主更有可能成为候选者的首选。

你认为选择弹性工作制是一种限制职业生涯的行为吗（%）？



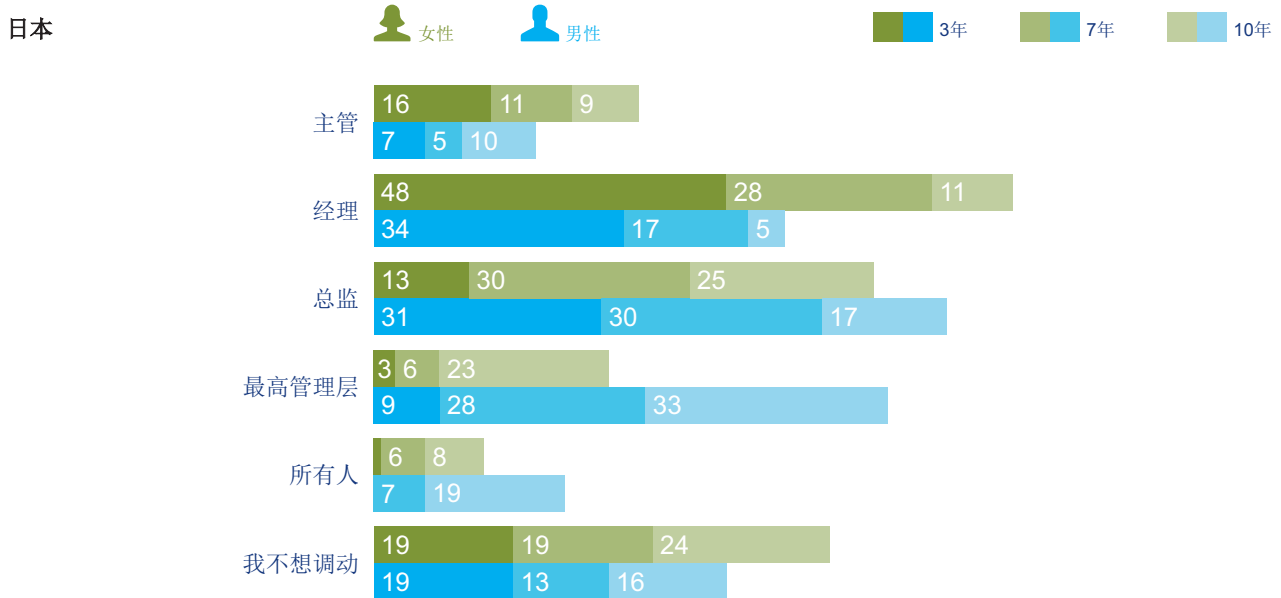
2) 当你开启职业工作生涯时，你有没有给自己制定一个在多久之内达到某一个资历等级的目标？下列有关日本女性和男性给自己订立职业抱负的发现有没有任何让你吃惊的地方？

我的目标是在头三年内成为经理，因为这一目标在日本瀚纳仕看起来十分清晰可行

我毕业于日本的顶尖大学之一，我发现许多我的女性同学更关注自己能在哪里工作，而非她们能前进多远。要在职业生涯中达到某一资历等级，男性工作者身上的这种压力显然大于她们的女性同事。

由于三分之二的女性劳动力计划在她们职业生涯的某一点达到经理和总监级别，日本的劳动力市场显然充满了未开发的潜力。接下来的问题是如何开发这些潜力，让更多年轻的女性大学毕业生能真正地创造一条通往高级管理层的道路。

请选择你想在3年、7年和10年内达到的资历级别（%）？

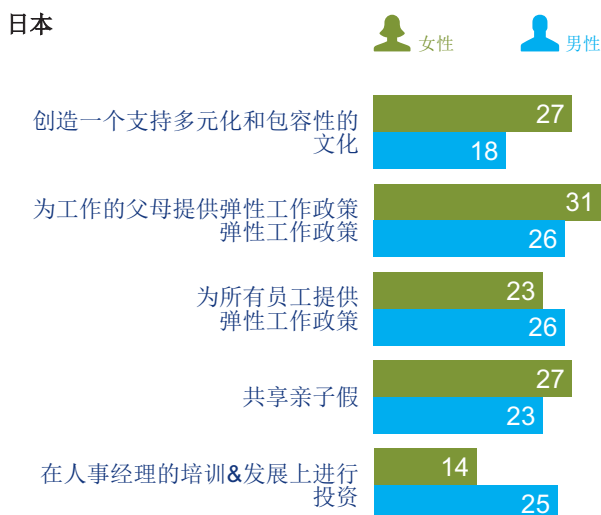


3) 在所有下列资源中，你认为迄今为止哪一样对你助益最大？为什么？

在一个支持创造多元化和包容性的文化的环境中工作对我的职业生涯有着非常大的助益。这一资源已帮助商业领域创造了一系列模范和导师，因为这里并没有一条通往成功的唯一道路。如果每一个领导者都在性别、年龄和国籍上一致，我会因为知道自己不属于他们而很快放弃。然而，看到那么多拥有不同背景和简介的人身处管理者的岗位，我知道可以通过创造成果来为我自己创造一条通往这一级别的通道。

在人力经理的培训&发展上进行投资——这使我在自己的职业初期阶段变得充满抱负。能明确知道自己在成为经理的道路上会获得何种等级的投资和培训，这让我可以更容易地做出能帮助我获得成功的个人决策。

如果你的企业里有或者曾经有过D&I项目，其中的哪个资源对你实现职业抱负最为有用（%）？



马来西亚重要内容



共有21%的女性想要在七年内达到高级管理层，22%的女性期望年限为十年。男性调查对象中想要在十年内拥有自己的生意的人占比例最高（49%）（女性的这一比例则为19%），而有39%期望在七年内达到高级管理层。

机会平等

马来西亚的女性领导者比例最高，达到了24%，但男性处于最高领导地位的比例依然达到了73%。在我们的调查对象的工作中，男性占据了将近57%的业务主管岗位。

只有12%的女性调查对象相信当今劳动力市场“非常程度地”存在性别障碍，而有44%认为性别障碍“一定程度”存在，15%认为“并没有什么”性别障碍。男性调查对象中表示“某种程度上”存在性别障碍的比例最高，有45%，而有三分之一不予置评。

当面对报酬均等时，35%的女性和33%的男性表示同等水准的人薪资均等。然而，与女性相比（16%），有更多的男性（22%）表示现状并不平等，而男女中都有三分之一认为报酬只是“一定程度上”均等。

弹性和多元化和包容性

马来西亚女性认为，为工作中的家长实施灵活的工作政策，可以帮助他们实现自己的职业目标。对于我们的男性受访者，他们表示，人力资源的管理培训和发展投资是他们重视的第一关键资源，对其实现职业目标至关重要。男性和女性受访者都认为，公司声誉是性别多元化提供给企业的主要优势，尽管男性也提名“创新”。

为，公司声誉是性别多元化提供给企业的主要优势，尽管男性也提名“创新”。

有一半的调查对象所工作的企业为父亲提供亲子假期，只有百分之七的雇主为父亲和母亲提供同等的假期。多达31%表示没有为父亲提供的假期，有12%表示不确定。

在这一地区中，来自马来西亚的调查对象对弹性工作安排可能对某人的职业生涯带来的负面影响最不担心。只有11%的女性和12%的男性认为这是对职业生涯“相当程度上”的限制。

职业抱负

在所有的亚洲国家中，马来西亚对目前的资历等级满意的女性比例最高（49%）——比男性调查对象高10个百分点。另有10%的女性调查对象“非常满意”，男性对象则是6%。

在那些不满意的人中，同等比例的男性和女性（50%）把缺少晋升归咎于机会有限。在男性和女性中，同样第二多被选择的原因是进入现在企业是一个错误的职业举动——有37%的女性和20%的男性。

同时有四分之一的男性和女性调查对象表示他们现在的岗位给他们提供了晋升和表达自己抱负的机会。然而，大部分女性（54%）和男性（40%）表示机会只在“某种程度上”存在。

女性受访者中有31%的目标是在七年内达到总监级别，而29%的人希望在三年内达到这一目标，并在十年内达到相等的比例，同样多的女性则期望在十年内完成。总

马来西亚领导层人员问答



Natasha Ishak
经理
瀚纳仕马来西亚

Natasha迄今为止已经为马来西亚瀚纳仕工作了将近五年。Natasha一开始是一名助理顾问，目标单纯是建设并增强瀚纳仕在马来西亚的银行职务。总的来说，Natasha已经得到了四次晋升，现在正管理着一个16人的团队，他们的职务涵盖以下内容：会计&金融，银行&金融服务，金融技术和保险。

1) 马来西亚的调查对象比其他亚洲地区的更不担心弹性工作会成为限制职业生涯的举措，你认为弹性工作措施的优点是什么？考虑到马来西亚企业数量的增长，你是否发现提供弹性工作选项的企业也有所增多？

弹性工作选项只是为雇员们创造了一个更好的工作生活平衡环境，它同样创造了一种信赖感，雇主相信员工能远程操作并依然完成工作。

当信任的基础在雇主和雇员之间都同样强大的时候，它创造了一种正向的动力，让人更努力工作，同时完成工作也有了更高的可信度。

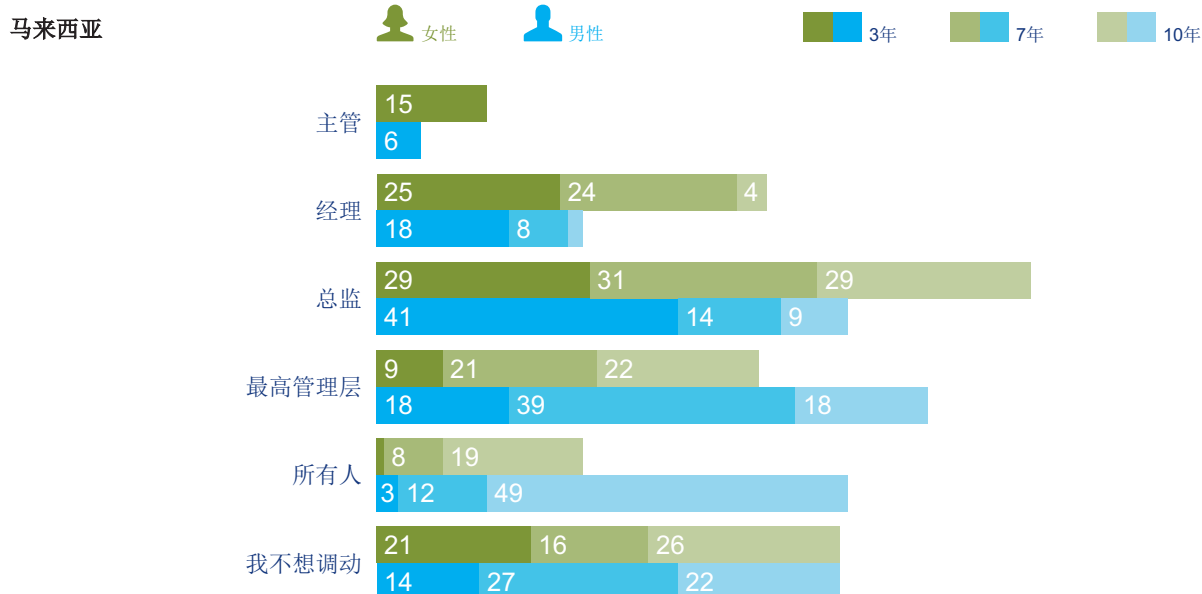
你认为选择弹性工作制是一种限制职业生涯的行为吗（%）？



2) 当你开始自己的职业工作生涯时，你有没有给自己制定一个在多久之内达到某一个资历等级的目标？下列有关马来西亚女性和男性给自己订立的职业抱负的发现有没有任何让你吃惊的地方？

有的。我确实给自己订立一个在某个年龄达到某一个职业层级这样的个人目标从而帮助我自己达到今天的程度。说到这些发现，我其实并没有觉得惊讶，因为与女性相比，鼓励男性在职业收获上比女性更有抱负是一种亚洲的文化和传统。然而，这一举动现在已经开始转变，我们开始看到有更多女性想要在她们的职业上走得更远、更加快得多。

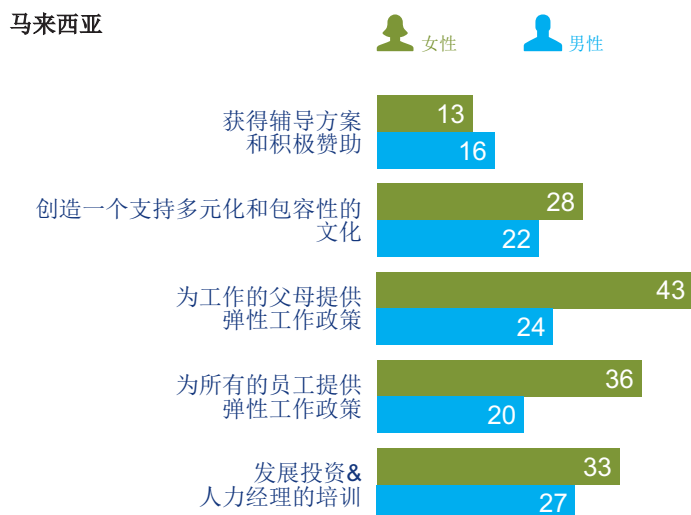
请选择你想在3年、7年和10年内达到的资历级别（%）？



3) 在所有下列资源中，你认为迄今为止哪一样对你助益最大？为什么？

就我个人而言，“创建一个支持多元化和包容性的文化”和“在人事经理的培训&发展上进行投资”显然有助于我在职业上的成长。对一个企业而言，认识到识别出这种多元化对商业十分有益非常重要，因为不同的性格和背景会带来不同的思维定式和思考过程。

如果你的企业里有或者曾经有过D&I项目，其中的哪个资源对你实现职业抱负最为有用（%）？



新加坡重要内容



职业抱负

当提到对现在的自力水平的感受时，10%的女性调查对象非常满意，有32%表示满意。另有25%表示不满。只有7.5%的男性调查对象非常满意，38%表示满意。15%表示不满。表示非常不满的男性比例比女性比例要大（11%）。

在那些不满的人中，大部分调查对象认为原因在于他们现在的企业缺少晋升机会——女性占58%，男性占76%。

大部分调查对象（51%的女性和38%的男性）相信现在的岗位只是“某种程度上”提供了晋升和

表达自己抱负的机会。另有23%的女性和14%的男性表示机会“相当程度上”存在。然而，16%的女性和20%的男性表示“没有什么”机会存在。

大部分女性调查对象和同比例的男性调查对象（34%）期望能在三年内达到总监级别。大部分男性（39%）期望能在七年内达到总监，30%期望能达到最高管理层，而如此认为的女性调查对象占17%。另有34%的男性期望在10年内达到最高管理层，与此相对24%的女性调查对象订立了这个目标。

机会平等

新加坡有第二高的男性占据最高职位的比例（82%），65%的业务主管岗位上男性。

是的，新加坡相信男性和女性机会均等的比例了同样是最高的（27%）。然而，55%的女性调查对象相信性别障碍在“某种程度上”是存在的，而如此认为的男性调查对象占34%。

相信“相当程度上”存在性别障碍的男性和女性数目相当，为15%。

当提到薪资时，31%的女性在不考虑性别的情况下，相同能力的人报酬相同，持此观点的男性比例为23%。另有30%的女性和男性相信情况某种程度上相等，而21%的女性和36%的男性表示不分性别，同样能力的人报酬均等。

弹性和多元化和包容性

实施工作的父母的弹性工作制和对管理人员的培训和发展的投资，对于女性实现自己的事业抱负都是至关重要的。对于男性来说，他们认为对管理人员的培训和发展的投资是第一关键资源。

一共有58%的调查对象所工作的企业为父亲提供亲子假，11%的企业提供给父亲和母亲的亲子假相当。另有20%不确定是否有假期，11%表示没有为父亲提供的假期。

女性和男性对弹性工作制对职业生涯的影响持相似观点。一小部分认为引入弹性工作举措是一项非常限制职业生涯的举措（21%的女性和20%的男性）。

新加坡领导层人员问答



Katy Cheney
HTS 运营总监
新加坡瀚纳仕

Katy在2016年作为瀚纳仕人才解决方案亚洲运营总监加入了新加坡瀚纳仕。Katy负责确保瀚纳仕的当地和卓越中心的团队，提供优质的顾客服务，提供区域和当地客户增值方案。

1) 新加坡有超过一半的调查对象认为选择弹性工作会限制职业生涯，你个人认为是这样的吗？考虑到新加坡企业数量的增长，你是否发现提供弹性工作选项的企业也有所增多？

不，我不认为弹性工作制是必然地限制职业发展的举措。灵活的工作使员工能够继续为企业做出贡献，并在非传统的全职工作情况下进一步发展自己的技能。在某些情况下，获得相关技能和经验可能需要更长的时间才能取得进展，但事实并非如此；特别是当雇员在进行灵活工作请求的活动，例如育儿，兼职研究或志愿工作，他们同时可能会获得宝贵的新技能。

新加坡的企业开始看到提供灵活工作选择的好处，但这仍然不是规范，而且肯定不像其他国家那样流行。我希望新加坡政府近期重点发展人力资源技能的举措能够促使人力资源职能使用更积极主动的方式来说服企业为员工和企业本身引入灵活的工作政策的价值。

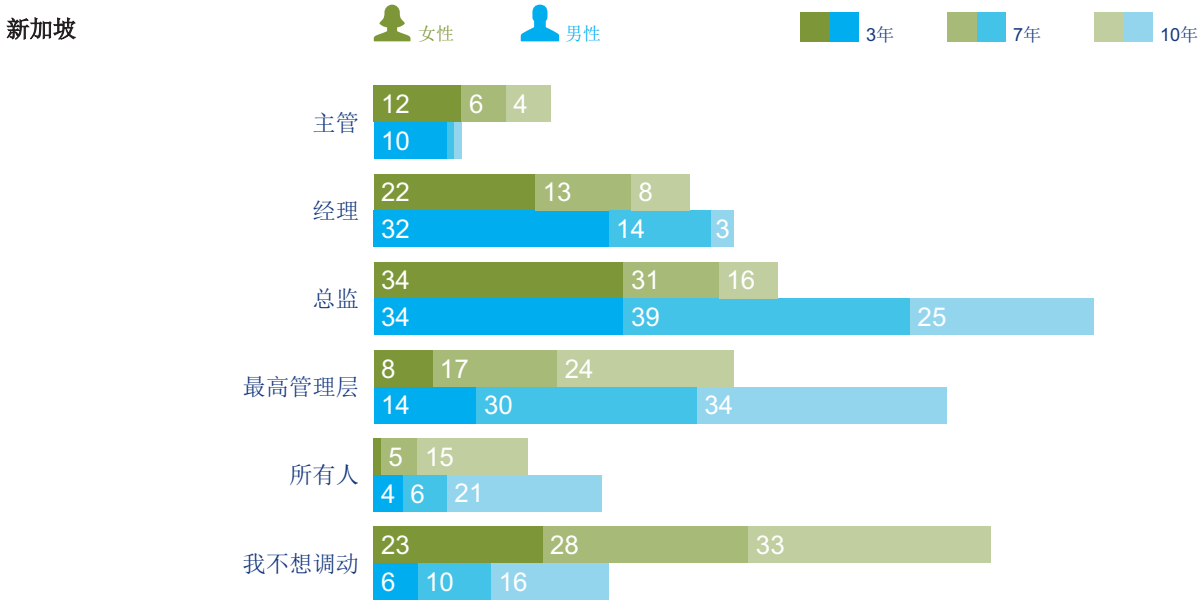
你认为选择弹性工作制是一种限制职业生涯的行为吗（%）？



2) 当你开始自己的职业工作生涯时，你有没有给自己制定一个在多久之内达到某一个资历等级的目标？下列有关新加坡女性和男性给自己订立的职业抱负的发现有没有任何让你吃惊的地方？

在80年代我上中学的时候，给我们的信息就是不再期待职业的逐渐发展，而专注于发展“职业组合”。因此，我一直在接触新的机会（工作和项目），并期待从中获得新的技能或经验。这个方法意味着我已经从几个侧面付诸行动，我相信这些帮助我成为一个更圆滑和有价值的员工。从长远来看，我的技能的扩大也使我的晋升到更高的职位。我对下面显示的一些结果感到惊讶。虽然我预料到男性和女性的期望会有所不同，但我感到失望的是，差距仍然很大，特别是在总监级别和最高管理层，而且这么多女性并不期待超出目前水平的晋升。

请选择你想在3年、7年和10年内达到的资历级别（%）？

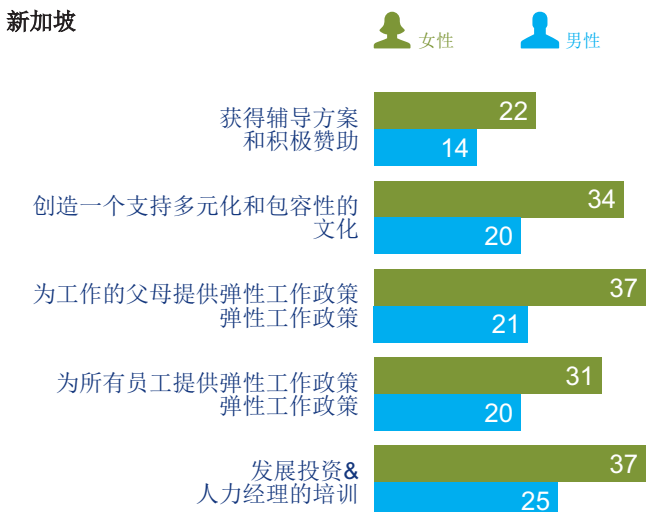


3) 在所有下列资源中，你认为迄今为止哪一样对你助益最大？为什么？

我一直在具有很强的文化多样性和包容性的企业工作，受益匪浅。瀚纳仕和我以前的一些雇主都存在有能力和行动力的女性领导者，她们是榜样。她们中的一些人也是我的非正式的导师，帮助我的职业。我也从事了一系列跨时区的项目，其中涉及的利益方来自于不同的区域。我的经理支持我灵活地安排我的工作和生活时间，使我能够在一天内满足客户的需求，也能解决我的个人需求。这种信任对于建立员工忠诚度以及促成积极的业务方面有很大的帮助。

瀚纳仕十分重视于员工培训和发展的投资，特别是针对于管理人员的培训和发展的。我已经收到了一些对我非常有益的培训，帮助我提高我的管理技能，反过来，也使我能够为我的团队提供指导和支持。

如果你的企业里有或者曾经有过D&I项目，其中的哪个资源对你实现职业抱负最为有用（%）？





女性领导者访谈 1

Tan Yen Yen是沃达丰国际企业 亚太地区总裁。她曾担任SAS软件研究所亚太（南部）地区副总裁和管理总监。SAS之前，Yen Yen曾担任甲骨文应用亚太地区高级副总裁和新加坡休利特帕卡德的副总裁及管理总监。



能不能告诉我们你如何进入自己的领导岗位？

我在惠普逐步晋升，现在已经成为了惠普新加坡地区的执行总监，这在全球范围内，这也是一个很重要的头衔。那么多年的发展很大程度上要归功于丰富多样的销售管理、营业单位管理、渠道管理、P&L职责经验还有我的领导力及为公司获取高于期望的结果的能力。

在你的职业生涯中，你是否一直期望能达到一个领导者级别？

我不是一个深思熟虑的人，也并没有准备如此定位自己。我发现努力工作提升自己非常重要，只有这样机会才会降临。没有努力的工作就不会有突破或者伟大的成就。这方面我属于保守派。

导师们在我各阶段职业生涯中都提供了指导性的帮助，让我能够做出正确的职业选择，同时支持我在那么多年间树立起自己的领导地位。

在为女性提供一条清晰的登顶之路守丧，雇主们应该扮演怎样的角色——如果她们期望的话，需要做什么/得到什么来从执行阶层上升到高级领导层？

我想分两个部分回答这个问题

雇主应该推广一个多元化和包容性的文化，能让不同背景的人才都能成功和发展。

比如在沃达丰，我们的多元化和包容性策略勾勒出我们想要成为一个能让所有不同员工都发挥到最佳水平的公司的野心。多元化和促进包容性对董事会而言一直都是优先目标，我们真诚地希望和承诺要在沃达丰内创造一个多元、包容的文化。董事会层面对多元化的投入在为女性提供一条登顶之路上是一个关键。

沃达丰在为女性提供通往顶层的职业道路时所做的工作包括：

- 提供对家庭友善和弹性工作措施，让雇员们能平衡工作与家的需要。
- 积极寻求识别顶级女性人才，提供发展机会来支持她们的事业成长。
- 通过对企业各个阶层的培训来着力去除无意识歧视，保证没有阻碍多元化人才发展的无意识的障碍。
- 作为HeForShe项目的全球影响力任务，我们的CEO定下了男性员工应该积极支持性别多元化的基调。

回到最初的问题上，女性已经展现了自己的专业、驱动力、投入和领导力。要发展到最高领导层，发展一个强大且有能力的团队来支持你的视野非常重要。一个对女性而言往往比男性更为困难的地方是男性会推广他们的成就，并主动提升他们的商业简历。这对晋升到高级领导层很关键——商业领导需要知道你是谁，你是一个怎样的领导者，你超越期望的业绩和你所能带来的真实价值。

你对那些正身处、或者想要在管理或领导岗位上工作的女性职业人有什么建议吗？

学会建立你的职业网络，以此来丰富你自己，并构建你的职业简历。在我的科技职业生涯早期，我在新加坡电脑协会和新加坡资讯通信技术联合会(SITF)担任IT专员，并最终成为了第一个女性SITF主席。我相信领导人必须真诚地对人产生兴趣。我的工作是为维系一个让我们的人感到快乐、能高效率工作的环境。贴近雇员的思想为创造其他许多不同的策略提供了坚实的基础。

作为女性领导者，我们有更强的自我意识，在管理我们的关系时更具有协作性和同理心。

在你看来，男性和女性在事业发展的计划上是否有所不同？

相较于男性而言，女性更倾向于低估自己的能力。我相信你必须得对自己的状态很释然，而那会反过来激发出自信和能量。

在亚洲，20%的男性调查对象说他们的企业“显然有”同等机会或者性别多元化问题需要被提出，而只有17%的女性如此认为，你对此是否感到惊讶？

在我的职业生涯中我从未感受过上限的存在。新加坡是一个精英社会，女性拥有同等机会得到高等教育和工作。

新加坡的女性是非常幸运的。因为国家小，我们中的大部分人都能得到来自家族和家庭成员的帮助，这让我们可以在工作时常心情平和，因为知道我们的孩子有人照顾。

然而，在某些方面，新加坡还是落后于我们的周边国家。其中一点就是公开上市的董事会中缺少女性董事。考虑到有大量接受过高等教育的高级女性领导人存在，这一点非常让人吃惊。

在你的职业生涯中，你是否有遭遇过任何特别关系到性别的挑战或者障碍？

根本上来说我想不到自己的职业生涯中有什么特别大的困难。我想在我怀孕那几年和孩子们还小的时候，我通过齐心协力在休利特帕卡德从一个亚太地区岗位调动到了东盟/新加坡岗位。这样我可以少出差，花更多的时间和我的四个小孩子相处。休利特帕卡德非常积极地帮助工作中的母亲们，这让我能继续工作而非中断我的事业，同时也能平衡我的母亲角色。

雇主要如何确保任何选择弹性工作的雇员——女性或男性——不在未来的职业成长和发展上受限呢？

在某些企业，那些弹性工作的员工被错误地认为不够忠诚、不够能干，不够胜任高级职位。在这个全新的无界全球因特网时代，办公室不再是工作开始和结束的地方，僵硬的‘发号施令’管理模式也不再那么有效。因此公司领导们显然需要学习一种新的工作方式，这样弹性工作者们在其职业发展中才不会遭遇任何不利。与新出现的科技做沟通能够有助于持续合作与互动。

女性领导者访谈 2

华菁在2013年加入默克，目前同时担任亚太地区区域招聘负责人和中国地区人力资源负责人。默克是一家专注于医药健康、生命科学和高性能材料方面的顶尖科技企业，目前在66个国家拥有超过50,000名员工。



能不能告诉我们你如何进入自己的领导岗位？

在百安居从事了两年人事经理的工作之后，我然后担任了招聘与员工关系方面的人力资源总监，接着在2008年时成为公司总部所有职能部门的HRBP负责人，带领HRBP团队提供对总部所有职能部门的人力资源战略支持。2010年，我加入了沃尔玛全球采购，成为了中国地区人力资源总监，领导上海和深圳的HR团队。

2013年我作为中国大陆人力资源负责人和中国生命科学HRBP负责人加入了默克。在2014到2015年间，我曾担任生命科学实验室产品团队的亚洲区域HRBP。近期，我的岗位又一次进行了拓展，负责管理亚太地区的人才招聘。

在你的职业生涯中，你是否一直期望能达到一个领导者级别？

当我刚开始做HR的时候，我对自己能走多远并没有概念。与其说我从一开始就制定并沿着清晰的职业规划一步步达到我现在的位置，不如说我成功的关键在于抓住了任何能够让我的职业生涯进步的机会。在我做HR的早年间，我从事了一系列不同的岗位和工作，在此期间也逐渐建立起了我想要成为一名领导者的愿望。正是在这个时期，我意识到领导一个团队来达成团队和公司的目标，并亲眼见证那些和我一起工作的人得到成长和发展是多么有价值的一件事。

在为女性提供一条清晰的登顶之路方面，雇主们应该扮演怎样的角色——如果她们期望的话，需要做什么/达到什么来从执行阶层上升到高级领导层？

女性和男性职员必须被公平对待。在默克，多元化和包容性是非常强有力的词汇，这同时也被转化成了强大的行动力。这源自于默克价值观和文化中根深蒂固的

核心，即对个体的尊重，这植根在每一位默克员工内心深处，成就默克获得今天的成功。

我们未来成功的很大一部分取决于我们是否拥有吸引和保留不同人才，并创造一个包容力强大的环境的能力。在这方面，我们每个人都发挥着关键作用，每一个人都必须成为致力于建设下一代默克的主人翁。从一个员工的角度而言，员工们拥有自己的发展，需要自己肩负起实现职业目标或成为自己想成为的人的责任。因此，终身学习和不断相信自己是至关重要的。

你对那些正身处、或者想要在管理或领导岗位上工作的女性职业人有什么建议吗？

首先，保持好奇心。世界一直在改变，每天都在定义新的主题，每天都在诞生新的大趋势。好奇心能让你敏锐地学习新想法和新技术，适应新的做事方式，并获得更多元化的体验和经历。

其次，保持创造力，要永远开放思维，踏出舒适区，去思考自己能如何进步。创造力帮助人们用不同的方式思考，更好地应对不确定性。更重要的是，如果你想拥有创造力，你就不应该害怕做错事/犯错。

在你看来，男性和女性在事业发展的计划上是否有所不同？

性别差异不该影响职业规划。人们更重要的是要考虑在不同人生阶段他们对事业的规划和安排，例如，男性和女性同样应该努力保持工作和生活的平衡，身心的健康，特别是在他们结婚或者有了孩子的人生阶段。

在亚洲，20%的男性调查对象说他们的企业“显然有”同等机会或者性别多元化问题需要被提出，而只有17%的女性如此认为，你对此是否感到惊讶？

不，我相信的是机会均等或者性别多元化问题在亚洲确实存在，然而，各个国家的状况会有所不同。在一些国家里，比如说因为女性更独立更强大，所以状况好一些。然而，在另一些国家里可能依然需要为争取女性权利而奋斗。

雇主要如何确保任何选择弹性工作的雇员——女性或男性——不在未来的职业成长和发展上受限呢？

我个人认为应该存在某种机制，比如政策或者规则，来为人们提供指导。另外，我们需要鼓励人们树立一种观点，就是工作场合的多元化和包容性其实能够让企业变得更强大、更有创造力，这样我们才能共同争取同一个目标。

当女性休产假的时候，如果她们还想成为晋升的候选者，你认为她们应该对自己的雇主表明吗？

任何情况下，女性都应该有权利获得公平晋升的机会，无论她们是否在休产假。然而，知道这一点会有所帮助，因为许多管理者可能会错误地假设那些有了年幼孩子的女性并不想承担更大的岗位和职责。

结论

我们的研究表明，雇主们需要从基层开始构建职业通道，给女性提供成功的平等途径。

在2017年的调查报告中，我们再一次看到从业务主管阶层开始的女性模范的缺乏，以及与男性相比，有更多的女性对自己当前的成功水平感到不满。

对男女而言，不满的首要原因都在于发展机会的限制，很少或者几乎没有机会让他们展现自己的技术、表达他们的抱负。很大比例的男性和女性都如此认为，这一事实也为雇主们创造更多男女双方都可接受的东西提供的空间。

在今年的报告中，有高比例的男性业务主管同样表现出了对人事管理培训的需求，这种培训能让所有管理人员感觉舒适，并能鼓励女性自我提升，而这一点并非属于亚洲的文化准则。

另一种支持方式是帮助从最高管理层往下的每一个人理解，性别多元化能为任何商业带来净利润，但他们的企业尤其能够受益。

有一句谚语说‘量化的工作就能做好’，这句话指出雇主们需要为他们采取的性别多元化举措制定清晰的指标，并对他们和其他所有的商业举措进行报告。

指标在商业术语中是一种非常能说明问题的方式。只有非常少数的调查对象无法看到性别多元化为商业带来的正面影响。

我们的调查对象相信关键收益在于提高公司文化、声誉以及吸引并留住顶尖人才的能力。

2017年的调查同样指向了另一个方面，即弹性工作政策，公司可以由此来提升他们的雇主品牌，提高当前员工的士气。

从报告上看，很显然有很大部分的女性和男性调查对象都认为弹性工作策略对他们很重要。我们预期，随着更年轻的雇员们进入组建家庭的人生阶段，更年长的雇员们面对照顾老人的压力，这一趋势只会逐渐增长。

要在保持生产力水平和业务主管存在感的同时让雇员们能够休职业假期、灵活地安排工作时间或者在家工作是一项挑战。

然而，我们的调查显示那些愿意投入时间能量来创新工作模式的企业也同样有所获益。

虽然立法鼓励，而且包括我们地区在内的一部分地区还有适量的女性参与董事会，但是性别多元化的推广仍在全球范围内停滞不前。

我们的研究表明，是时候重新审视如何把性别多元化目标同员工的事业及人生阶段一起串联在企业内，无论男女。

我们同样需要促进众人的理解，让大家明白性别多元化能为所有雇员和企业带来什么。



建议

把业务主管放到前线

我们的研究显示大部分的业务主管是男性。同时，只有三分之一的女性相信她们的业务主管了解她们的抱负，有28%对此毫无信心。所有业务主管都应受到训练，无论性别如何，他们都应学会如何鼓励女性直系下属订立并分享自己充满抱负的职业目标，并了解取得这些目标的步骤。我们同样需要帮助管理人员识别并确定任何他们可能对那些争取额外责任或者晋升的女性所抱有的文化偏见。

为性别多元化设立商业指标

衡量性别多元化举措应该和衡量其他任何商业举措一样进行。应发展并报告目标和成功指标。这些应该包括公司所进行的商业投资的回报。所有企业内的CEO和高级管理层都应该对雇员表达并捍卫这些理念。所有阶层管理人员的主要效益指标同样应该包括性别多元化指标，并需要进行汇报。

展现弹性工作政策

与大家分享那些工作场合表现弹性的正面案例，包括高级阶层在离职一段时间之后重返工作。描写那些休亲子假的男性员工和那些采用弹性工作时间的高级领导人同样能帮助传达正面信息。同时，也应展示协力一起创造弹性工作方式并互相尊重的管理人员和员工们。我们的研究表明男性和女性都非常看重能提供弹性工作选项的企业，而只有少部分调查对象认为进行弹性工作是一项限制事业发展的举动。

导师指导至关重要

导师的价值不容小觑。被指导者高度认可，导师能够帮助他们的个人职业发展和分享有益的经验，同时也赋予他们信心。研究表明，有价值的指导是建立在相互学习、积极参与、坚定意志和提高参与者领导能力的基础上的。因此，企业应该在适当的方面提供指导或相关计划，加速优秀人才的职业发展，同时用作挽留人才的方法。

培训能够建立一个包容性文化

工作场所的性别多样性可以被描述为一个企业中男女平等对待和接受。企业本身，需要一个可以思考和处理不同问题的员工队伍，他们来自不同的背景，能够挑战现状。这将有助于男女双方建立有益的职业，充分发挥自己的潜力。

在使员工充分发挥潜力的同时，培训和发展活动可以教育，引导和支持员工参与性别多样性主题，以确保在企业内的各个层面和职能部门建立包容性环境。



关于瀚纳仕亚洲

我们致力于帮助不同行业中的工作人群发展职业生涯；也正是这一原则，使瀚纳仕成为了世界领先的推动工作世界的专家。

瀚纳仕是全球领先的专业招聘集团，其业务覆盖全球33个国家。

我们通过分布在亚洲六个国家的13个办事处不断地增强我们的地位。我们的员工数目不断增加，致力于充分帮助更多的公司达成他们的目标，并支持更多人找到适合的工作，从而改变他们的生活。

瀚纳仕在亚洲所有运营的国家中均获得了世界领先的ISO9001:2008认证，包括中国、香港、新加坡、马来西亚和日本。

我们庞大的候选人数据库使得我们的招聘顾问能够使用Google®搜索技术在全球上百万人范围内搜索候选人，从而在最短的时间内找到最合适的人选。此外，我们同LinkedIn®合作为我们提供了关于候选人市场的实时数据，LinkedIn®合作为我们提供了关于候选人市场的实时数据，对有意跳槽者进行行为趋势分析，并建立了拥有数百万名潜在候选人的人才库。我们很荣幸在LinkedIn上拥有超过150万粉丝一是招聘行业粉丝数最多的企业帐号。

4,400+

名候选人每年通过我们找到永久性职位。

700+

每周有超过700名临时员工通过我们为雇主提供服务。

600+

在亚洲地区拥有超过600名员工

13

在亚洲地区拥有13个办事处

10

在该区域拥有超过10年从业经验



联系我们

中国

北京
北京市朝阳区建国路81号
华贸中心1号写字楼601室
邮编: 100025
电话: +86 10 5765 2688
邮箱: beijing@hays.cn

广州

珠江新城
华夏路26号15层1508室
邮编: 510620
电话: +86 20 3811 0333
邮箱: guangzhou@hays.cn

上海

上海市石门一路288号
兴业太古汇香港兴业中心一座1205-1212室
邮编: 200041
电话: +86 21 2322 9600
邮箱: shanghai@hays.cn

深圳

中国深圳福田区深南大道4001号
时代金融中心 70号14楼1469单元
电话: +86 755 8435 6266
邮箱: shenzhen@hays.cn

苏州

苏州市苏州工业园区
华池路时代广场24号楼1506单元
电话: +86 512 6289 0288
邮箱: suzhou@hays.cn

香港

香港西九龙柯士甸道
西1号环球贸易广场66层
6604-06单元
电话: +852 2521 8884
邮箱: hongkong@hays.com.hk

日本

总部
日本东京港区
六本木一丁目6-1
泉花园塔楼28层
邮编: 106-6028
电话: +81 3 3560 1188
邮箱: info@hays.co.jp

新宿

日本东京新宿区
西新宿六丁目8-1
住友不动产新宿橡树塔14层
邮编: 163-6014
电话: +81 3 4579 9660
邮箱: shinjuku@hays.co.jp

横滨

横滨市神奈川县
西区 Kitasaiwai 1-11-11
NOF横滨西口大厦2层
邮编: 220-0004
电话: +81 45 326 3130
邮箱: yokohama@hays.co.jp

大阪

日本大阪北区
堂岛1-6-20, 堂岛AVANZA6层
邮编: 530-0003
电话: +81 6 6457 7272
邮箱: osaka@hays.co.jp

新加坡

新加坡UOB 2号广场
莱佛士坊80号27号楼20室
邮编: 048624
电话: +65 6223 4535
邮箱: singapore@hays.com.sg

马来西亚

吉隆坡
马来西亚吉隆坡市
中心马来石油公司3号楼2304-5室
邮编: 50088
电话: +60 3 2786 8600
邮箱: kualalumpur@hays.com.my

双威

马来西亚雪兰莪州梳邦
再也市双威镇The Pinnacle大厦20层2A室
邮编: 47500
电话: +60 3 7611 8600
邮箱: sunway@hays.com.my

我们的业务覆盖
全球33个国家

澳大利亚
奥地利
比利时
巴西
加拿大
智利
中国
哥伦比亚
捷克共和国
丹麦
法国
德国
香港
匈牙利
印度
爱尔兰
意大利
日本
卢森堡
马来西亚
墨西哥
荷兰
新西兰
波兰
葡萄牙
俄罗斯
新加坡
西班牙
瑞典
瑞士
阿拉伯联合酋长国
英国
美国



@HaysSEAsia @HaysJapan



Follow Hays-China on We-Chat



Follow Hays on LinkedIn



Follow @Hays on Weibo



Follow Hays_Asia on Instagram

©Copyright Hays Specialist Recruitment Pte Ltd (Singapore) 2017. 瀚纳仕企业以及各个专业领域的H标志, 全球招聘专家, 瀚纳仕是全球招聘专家的标志和推动工作世界为瀚纳仕公司所有商标。公司和部门H标志为原创设计并在许多国家受到注册保护。版权所有。未经所有者书面许可不得影印或以任何电子及其他媒介存储, 也不得对本报告再印或传播。对本报告采取任何未经许可的行为可能引发民事及或刑事诉讼。

hays.cn | hays.com.hk | hays.co.jp | hays.com.my | hays.com.sg